

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menarik tenaga kerja yang efektif dalam sebuah organisasi (Daft, 2000). Organisasi yang sukses di masa depan harus menarik dan mempertahankan yang terbaik dan karyawan yang cerdas untuk tetap kompetitif. Sukses akan menjadi milik organisasi-organisasi yang menentukan pengembalian investasi tidak hanya dalam hal keuntungan dan kerugian tetapi juga sebagai pengembangan dan agregasi modal manusia dan intelektual (O’Leary et., al, 2002).

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (SHRM) berkembang pada 1990-an dengan peningkatan penekanan pada proaktif, integratif dan pendekatan nilai-didorong untuk manajemen sumber daya manusia. (Schuler, 2007). Hal ini dipengaruhi oleh persaingan global, dan yang sesuai pencarian sumber-sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, dan telah mencapai keunggulan yang karena menyediakan sarana yang perusahaan dapat meningkatkan daya saing dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajerial melalui kinerja karyawan dalam organisasi

HRM strategis berfokus pada beberapa isu termasuk kesesuaian antara praktek manajemen sumber daya manusia dan tujuan strategis organisasi, integrasi manajemen sumber daya manusia dalam manajemen strategis organisasi, keterlibatan fungsi sumber daya manusia dalam tim senior manajemen, pelimpahan praktek sumber daya manusia untuk berbaris manajer

dan mengambil pendekatan strategis untuk seleksi karyawan dan perekrutan, pelatihan dan pengembangan strategis, kompensasi strategis atau reward, kinerja reward, mekanisme suara karyawan, praktek kesejahteraan dan penilaian kinerja dan nilai yang ditambahkan ke kinerja organisasi dengan manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2013). Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki dampak langsung pada kinerja bisnis sejak desain HR pengaruh seberapa efektif bisnis dapat mengeksekusi strategi bisnis yang disukai (Summaries.com). Menarik tenaga kerja yang tepat sangat penting untuk kinerja dari proses produksi dan kelanjutan dari suatu organisasi.

Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat, Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perusahaan.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, seleksi dan kompetensi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001). Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki

fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. (Boyatzis, 2008) juga menganalisis kompetensi manajerial dan kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang bisa menjadi motif, sifat, keterampilan, aspek seseorang citra diri, peran sosial, atau pengetahuan yang dia dapatkan.

Perusahaan KFC yang bergerak dalam bidang makanan, perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang telah memiliki outlet di hampir seluruh dunia. Dengan kesuksesan KFC ini tentu menarik untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana sumber daya manusia di perusahaan sebesar KFC ini . Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penguat untuk keunggulan bersaing KFC, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi KFC. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang makanan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap (Nugroho, 2012).

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh di KFC. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Di Indonesia, pemegang hak waralaba tunggal KFC adalah PT. Fastfood Indonesia, Tbk yang didirikan oleh Kelompok Usaha Gelael pada tahun 1978, dan terdaftar sebagai perusahaan publik sejak tahun 1994. Restoran KFC pertama di Indonesia dibuka pada bulan Oktober 1979 di Jalan Melawai, Jakarta. Pada saat ini outlet KFC telah tersebar ke hampir seluruh Nusantara diantaranya di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Medan, Makassar, dan Manado, dll.

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam Perusahaan KFC di Indonesia tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan

perusahaan. Dimana kinerja dari Perusahaan KFC di Indonesia tidak hanya melayani pesanan, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen (Triznawati dan Syafrizal, 2016).

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Perusahaan KFC di Indonesia. Dalam penelitian ini ruang lingkup perusahaan KFC di Klaten.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah proses rekrutmen, seleksi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan KFC cabang di Klaten?
2. Diantara proses rekrutmen, seleksi dan kompetensi yang manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan KFC cabang di Klaten?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan KFC cabang di Klaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh paling dominan proses rekrutmen, seleksi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan KFC cabang di Klaten.

D. Manfaaf Penelitian

Beberapa manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian tersebut antara lain adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat memperluas wawasan dan ide yang bisa dijadikan sebagai literatur dan referensi acuan dalam penelitian lain maupun pada perusahaan. Hasil bisa digunakan sebagai pemahaman lebih mendalam tentang Pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus perusahaan KFC cabang di Klaten)

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi perusahaan KFC cabang di Klaten dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi dan mutu kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat dari penelitian.

BAB II : Kajian Pustaka

Pada bab ini memuat tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, dan memuat tentang beberapa penelitian terdahulu yang

berguna untuk memperkuat penelitian ini dan berisi tentang kerangka penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini berisi tentang metode pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini merupakan pengolahan dari metode yang digunakan. Analisis ini berguna sebagai jawaban atas permasalahan penelitian.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan ini. Seluruh hasil penelitian akan dirangkum dalam bab ini. Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.